

## Più sicurezza per le Lavoratrici gestanti.

La legge italiana per la **tutela delle lavoratrici madri** è stata modificata con il decreto che ha dato attuazione ad una direttiva dell'Unione Europea in materia. Il decreto contiene lievi modifiche e integrazioni alla legge italiana, già molto avanzata rispetto a quelle degli altri Paesi dell'Unione Europea.

In particolare, viene integrato l'elenco delle lavorazioni ritenute insalubri per le lavoratrici gestanti e viene loro riconosciuta la possibilità di assentarsi dal lavoro per effettuare gli esami prenatali durante l'orario di lavoro che non possono essere svolti in orario diverso, senza perdita della retribuzione.

La legge prevede, inoltre, l'obbligo di informare adeguatamente la lavoratrice dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa contemplando, però, la possibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, anche prevedendo orari diversi da quelli normalmente svolti.

Dispone poi, che il datore di lavoro debba eseguire, nel caso si rivelino necessarie, le modifiche temporanee alle condizioni, all'organizzazione e all'orario di lavoro, per evitare che la gestante o puerpera sia esposta a rischi sul lavoro. Qualora non fosse possibile effettuare alcuna modifica nell'organizzazione e/o nell'orario di lavoro, il datore di lavoro deve assegnare la lavoratrice ad altre mansioni. Se nemmeno l'assegnazione ad altre mansioni fosse possibile, le lavoratrici sono dispensate in anticipo dal lavoro (rispetto al periodo obbligatorio di due mesi prima e tre mesi dopo il parto), così come previsto dal Testo unico sulla maternità'.

Una novità importante consiste nel fatto che, mentre prima era l'ispettorato del lavoro a disporre l'astensione anticipata, ora è lo stesso datore di lavoro che può farlo, informandone successivamente l'ispettorato.

## Indennità di maternità

L'indennità per **astensione obbligatoria** è un trattamento economico sostitutivo della retribuzione, che spetta alle lavoratrici costrette ad assentarsi dal lavoro a causa dello stato di gravidanza. L'importo dell'indennità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera per i giorni di astensione obbligatoria.

Hanno diritto all'indennità le **lavoratrici dipendenti** che si assentano dal lavoro per un periodo di 5 mesi utilizzabile in forma flessibile a partire dal nono mese di gravidanza (capo III Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). Le lavoratrici che svolgono lavori faticosi o pericolosi e che non possono essere adibite ad altre mansioni possono anticipare per rischio il periodo di astensione obbligatoria che precede il parto e posticipare i periodi di astensione obbligatoria successivi al parto. Il periodo di astensione obbligatoria successivo al parto può essere prorogato sino alla fine del 7° mese dopo il parto medesimo. In caso di **parto prematuro**, alla madre viene data la possibilità di recuperare i giorni di assenza obbligatoria persi prima del parto, in modo che la durata del congedo sia sempre di cinque mesi. L'indennità spetta anche in caso di **adozione e affidamento**. In questi casi l'indennità spetta per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. La cassazione ha recentemente riconosciuto alle libere professioniste che abbiano adottato un bambino in base alle norme che disciplinano l'adozione internazionale il diritto di percepire l'indennità di maternità anche se il minore ha superato i sei anni di età, dichiarando incostituzionale la norma che non lo consentiva ovvero l'art.72 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità. Questa norma attribuisce l'indennità alle libere professioniste "a condizione che il minore non abbia superato i sei anni di età".

In caso di morte o di grave malattia della madre, di abbandono del figlio da parte della stessa o di affidamento esclusivo al padre, l'indennità per astensione obbligatoria dal lavoro spetta al **padre lavoratore** (capo IV Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

L'indennità spetta anche alle **lavoratrici autonome** (coltivatrici dirette, colone, mezzadre, artigiane e commercianti) iscritte nei rispettivi elenchi prima del periodo indennizzabile, in regola con il versamento dei contributi (capo XI del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Possono chiedere l'indennità anche le **libere professioniste**. Con legge 15 ottobre 2003 n. 289 è stato modificato il Testo unico sulla tutela della maternità e della paternità nella parte relativa alla disciplina dell'indennità di maternità delle libere professioniste. Le nuove norme chiarisco, tra l'altro, che il reddito da prendere in riferimento per il calcolo all'indennità è solo quello professionale, con esclusione di quanto eventualmente percepito per altre attività svolte. Il reddito da considerare non è più quello prodotto al momento della presentazione della domanda bensì quello percepito nel secondo anno precedente l'evento. Viene inoltre introdotto un limite massimo dell'indennità pari a 5 volte l'importo minimo già prescritto dalla legge, ferma restando la potestà delle singole Casse di stabilire importi più elevati.

Con il decreto interministeriale del 4 aprile 2002 si è disposto che l'indennità di maternità deve essere erogata anche alle **lavoratrici parasubordinate** iscritte alla gestione separata dei lavoratori autonomi (collaboratori coordinati e continuativi e libere professioniste). La Circolare Inps 26 maggio 2003 n. 93 ha poi precisato le modalità di misura e calcolo dell'indennità di maternità a favore di questi soggetti.

Alle mamme **lavoratrici precarie** spetta l'**assegno di maternità dello Stato**